GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

Nesse sentido, refletir sobre o papel da Gestão Estratégica de Pessoas, mas, sobretudo, a gestão de pessoas nessa nova configuração social se constitui como fator relevante para o desenvolvimento das organizações e para a realização de suas metas organizacionais. Vários teóricos argumentam que, como a tecnologia pode ser adquirida, as pessoas formam o grande diferencial dentro das organizações, pois trazem com elas saberes adquiridos ao longo de suas jornadas. Saber lidar com pessoas, recrutar e fomentar talentos é a missão mais importante para os gestores das organizações, que passa a ser vista como um ambiente onde se possa pensar, viver, criar e conquistar sucesso coletivo. A Gestão de Pessoas se tornou uma função de alto poder estratégico - as pessoas deixaram de ser fornecedoras de mão de obra para serem fornecedoras de conhecimento – devendo ser tratada como diferencial dentro das organizações.

OBJETIVO

Capacitar profissionais de diversas áreas para administrar questões generalistas e específicas na área de Gestão de Pessoas, fazendo uso das diversas ferramentas didático-pedagógicas em especial os ambientes virtuais de aprendizagens em rede, e o trabalho colaborativo na *Web*, a fim de atuarem em empresas públicas e privadas, assessoria e consultorias, em consonância com os princípios técnicos, legais e éticos.

METODOLOGIA

Em termos gerais, a metodologia será estruturada e desenvolvida numa dimensão da proposta em EAD, na modalidade online ou semipresencial, visto que a educação a distância está consubstanciada na concepção de mediação das tecnologias em rede, com momentos presenciais e atividades a distância em ambientes virtuais de aprendizagens, que embora, acontece fundamentalmente com professores e alunos separados fisicamente no espaço e ou no tempo, mas que se interagem através das tecnologias de comunicação. Assim, todo processo metodológico estará pautado em atividades nos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA).

Código	Disciplina	Carga Horária
5024	Divisão e Modelagem de Cargos e Salários	60

APRESENTAÇÃO

Desenho de cargos nas organizações. Modelos de desenho de cargos. Estrutura de cargos. Os cargos existentes na organização. Os métodos e os processos de trabalho. As responsabilidades dos cargos.

OBJETIVO GERAL

Esta disciplina visa capacitar o estudante ou profissional da área de gestão de pessoas à desenvolver um plano de cargos, carreiras e salários para uma organização.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Discernir sobre as diferenças entre o modelo tradicional e o contingencial de cargos.
- Modelar um cargo de modo a definir todos os indicadores e parâmetros para alimentar o processo de recrutamento e seleção.
- Aplicar as técnicas de avaliação de cargos em uma organização.
- Articular o modelo de gestão estratégica de pessoas às macroestratégias da organização.
- Implantar o plano de cargos de cargos na organização, planejando a superação de obstáculos e a adequação à cultura organizacional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – DIVIDINDO E MODELANDO CARGOS E SALÁRIOS
MODELAGEM DE CARGOS E SALÁRIOS
MODELO DE DESENHO DE CARGOS
MODELO CONTINGENCIAL
TÉCNICAS DE DIVISÃO E MODELAGEM DE CARGOS

UNIDADE II – ORÇAMENTO, MODELAGEM E AVALIAÇÃO DE CARGOS
FUNCIONAMENTO DA ESTRUTURA ORÇAMENTÁRIA
MODELAGEM DE CARGO
AVALIAÇÃO DE CARGOS
DEVOLUTIVA DA AVALIAÇÃO DE CARGOS

UNIDADE III – GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E SUAS CARREIRAS
GESTÃO DE PESSOAS
MODELO DE GESTÃO ESTRATÉGICA
ARTICULAÇÃO DA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL
CARREIRA

UNIDADE IV – DESENVOLVENDO E IMPLANTANDO UM PCCS
IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS
MODELOS DE CARGOS NA GESTÃO DE PESSOAS
ESTRUTURA SALARIAL
REMUNERAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

ALMEIDA, A. V. **Divisão e modelagem de cargos**. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2015.

BOHLANDER, G.; W. SNELL, S. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

CARBONE, P.**?Gestão competências: uma nova metodologia de gerenciamento do capital humano** .?Revista Mundo PM – Project Management, Edição 11, out-nov/2006, Curitiba, Editora Mundo, 2006.

CASCIO, W. e BOUDREAU, J. **Investimento em Pessoas**. Editora:?BOOKMAN. Livro online.

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados*.* 6. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações*.* 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

DUTRA, J. S. et al. **Gestão por Competências:** um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

GRAMIGNA, M. R.?Modelo de competências e gestão dos talentos.?São Paulo: Makron Books, 2002.

HIPÓLITO, J. A. M. Administração Salarial – A remuneração por competência como diferencial competitivo – São Paulo: Atlas, 2001.

LEME, R. Aplicação prática de gestão de pessoas: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento.?Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PONTES, B. R. Administração de Cargos e Salários. São Paulo: LTr, 2000.

PONTES, B. R. Avaliação de Desempenho: uma abordagem sistêmica. São Paulo: LTR, 1997.

PERIÓDICOS

MARCONI,?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.

SARZEDAS, Carolina Galvão. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

PRETTI, Gleibe. **Direito do Trabalho e da Previdência**. Editora TeleSapiens, 2020.

DINIS, Iana. **Recrutamento, Seleção e Socialização**. Editora TeleSapiens, 2020.

4840	**Ética e Cidadania**	**60**

APRESENTAÇÃO

Conceituação de ética e de cidadania em seus diferentes aspectos. Implicações culturais associadas à cidadania e ética. Diferenciação entre ética e moral. Exigências individuais e sociais da cidadania. Panorama nacional e regional da realidade sobre a questão dos direitos humanos. Análise dos principais problemas relacionados à ética, cidadania e direitos humanos no campo social, político, econômico e cultural. O respeito à diferença, à questão de raça e etnia. Ética, direitos humanos e violência. Ética, política e cidadania. Dilemas do mundo político contemporâneo. Ética e sociedade globalizada. Ética e cidadania na sociedade tecnológica. Ética, cidadania e trabalho: problemas atuais da profissão (aspectos éticos, de mercado e futuro da profissão). Código de ética do profissional da área.

OBJETIVO GERAL

Esta disciplina tem por finalidade exercer papel interdisciplinar na formação de todo e qualquer profissional, abordando a ética e a cidadania sobre vários aspectos na educação, nas relações interpessoais e no mundo do trabalho.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Diferenciar os conceitos de ética e moral.
- Demonstrar o conceito de ética social e sua relação com a ética política
- Distinguir e compreender como o conceito de ética tem sido utilizado na sociedade contemporânea.
- Explicar os estudos sobre diversidade cultural, étnica, religiosa e de gênero.
- Interpretar as questões éticas e a relação com os princípios de cidadania na sociedade tecnológica.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE ÉTICA E CIDADANIA
FUNDAMENTOS DE ÉTICA E CIDADANIA
CONCEITO DE CIDADANIA
ÉTICA SOCIAL E POLÍTICA
ÉTICA E A MORAL NA CONTEMPORANEIDADE

UNIDADE II – ÉTICA PROFISSIONAL
ÉTICA NO MUNDO DO TRABALHO
PROBLEMAS ÉTICOS NAS PROFISSÕES
CÓDIGO DE ÉTICA DAS PROFISSÕES
ÉTICA EM PROFISSÕES NÃO REGULAMENTADAS

UNIDADE III – ÉTICA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E NA EDUCAÇÃO
ÉTICA NAS RELAÇÕES HUMANAS
ÉTICA E CIDADANIA NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA
INTOLERÂNCIA, RACISMO E XENOFOBIA
ENSINO DA ÉTICA NAS INSTITUIÇÕES

UNIDADE IV – ÉTICA, REDES SOCIAIS E DIREITOS HUMANOS
DIREITOS HUMANOS
AÇÃO COMUNITÁRIA E PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA
ÉTICA NAS REDES SOCIAIS
EDUCAÇÃO, ÉTICA E CIDADANIA HOJE

REFERÊNCIA BÁSICA

BRITTO, Stephanie F.; DA SILVA, Sílvia C. **Sociologia e Ética Profissional**. Editora TeleSapiens, 2020.

GUIMARÃES, Ana Lucia. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

MACHADO, Gabriella E. **Meio Ambiente, Desenvolvimento e Sustentabilidade**. Editora TeleSapiens, 2019.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

PIQUEIRA, Mauricio T. **Aspectos Socioantropológicos**. Editora TeleSapiens, 2020.

ZAMADEI, Tamara. **Meio Ambiente e Qualidade de Vida**. Editora TeleSapiens, 2020.

4839	Introdução à Ead	60

APRESENTAÇÃO

Fundamentos teóricos e metodológicos da Educação a distância. Ambientes virtuais de aprendizagem. Histórico da Educação a Distância. Avaliação em ambientes virtuais de aprendizagem apoiados pela Internet.

OBJETIVO GERAL

Aprender a lidar com as tecnologias e, sobretudo, com o processo de autoaprendizagem, que envolve disciplina e perseverança.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Analisar e entender EAD e TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação), Ambiente virtual de ensino e Aprendizagem, Ferramentas para navegação na internet.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – AMBIENTAÇÃO NA APRENDIZAGEM VIRTUAL
PRINCIPAIS CONCEITOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
GERENCIAMENTO DOS ESTUDOS NA MODALIDADE EAD
AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM
RECURSOS VARIADOS QUE AUXILIAM NOS ESTUDOS

UNIDADE II – APRIMORANDO A LEITURA PARA A AUTOAPRENDIZAGEM
A LEITURA E SEUS ESTÁGIOS
OS ESTÁGIOS DA LEITURA NOS ESTUDOS
ANÁLISE DE TEXTOS
ELABORAÇÃO DE SÍNTESES

UNIDADE III – APRIMORANDO O RACIOCÍNIO PARA A AUTOAPRENDIZAGEM
O RACIOCÍNIO DEDUTIVO
O RACIOCÍNIO INDUTIVO
O RACIOCÍNIO ABDUTIVO
A ASSOCIAÇÃO LÓGICA

UNIDADE IV – FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE PARA A EAD
INTERNET E MANIPULAÇÃO DE ARQUIVOS
COMO TRABALHAR COM PROCESSADOR DE TEXTO?
COMO FAZER APRESENTAÇÃO DE SLIDES?
COMO TRABALHAR COM PLANILHAS DE CÁLCULO?

REFERÊNCIA BÁSICA

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Sílvia C. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

SANTOS, Tatiana de Medeiros. **Educação a Distância e as Novas Modalidades de Ensino**. Editora TeleSapiens, 2020.

MACHADO, Gariella E. **Educação e Tecnologias**. Editora TeleSapiens, 2020.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

DUARTE, Iria H. Q. **Fundamentos da Educação**. Editora TeleSapiens, 2020.

DA SILVA, Jessica L. D.; DIPP, Marcelo D. **Sistemas e Multimídia**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

DA SILVA, Andréa C. P.; KUCKEL, Tatiane. **Produção de Conteúdos para EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

4959	Gestão de Recursos Humanos	60

APRESENTAÇÃO

Ambiente de gestão de pessoas. Gestão estratégica de pessoas. Avaliação estratégica de pessoas. Capital intelectual da empresa. Gestão de pessoas por competências. Novas competências humanas e organizacionais. Gestão por competências e estratégia organizacional. Gerenciamento de conflitos.

OBJETIVO GERAL

Este componente curricular visa munir o gestor das competências e habilidades para gerenciar um departamento de recursos humanos, aplicando as técnicas e ferramentas mais modernas para a gestão de pessoas, seus talentos e competências.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Entender o papel do gestor de pessoas como recurso estratégico da organização.
- Discernir sobre os impactos da gestão por competência na gestão de pessoas.
- Desenvolver o profissional para lidar com pessoas para dirimir conflitos, melhorar desempenho no alcance de objetivos e metas.
- Explicar as diferenças entre gestão por competências individuais, coletivas e organizacional

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
AMBIENTE DE GESTÃO DE PESSOAS
IMPACTOS DO MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
SUBSISTEMAS DE GESTÃO DE PESSOAS

UNIDADE II – CAPITAL INTELECTUAL E PRÁTICAS GERENCIAIS
AVALIAÇÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
CAPITAL INTELECTUAL DA EMPRESA
ORATÓRIA PARA APRESENTAÇÕES GERENCIAIS
PLANEJAMENTO DE REUNIÕES

UNIDADE III – GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
CONCEITO DE COMPETÊNCIA
NOVAS COMPETÊNCIAS HUMANAS E ORGANIZACIONAIS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

UNIDADE IV – GESTÃO ORGANIZACIONAL POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL
GESTÃO CORPORATIVA E O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS
GERENCIAMENTO DE CONFLITOS
PROFISSIONALISMO NAS DECISÕES ESTRATÉGICAS DE PESSOAS

REFERÊNCIA BÁSICA

AMADO, G.; GUITTET, A. **A Dinâmica da comunicação nos grupos**. Ed. Jorge Zahar- 1978.

CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. (Org). **Dinâmica de grupo**: pesquisa e teoria. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1975

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva.** São Paulo: Atlas, 2009.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Makron Books, 2002.

HIPÓLITO, J. A. M. **Administração Salarial – A remuneração por competência como diferencial competitivo** – São Paulo: Atlas, 2001.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

PONTES, B. R. **Avaliação de Desempenho: uma abordagem sistêmica**. São Paulo: LTR, 1997.

ULRICH, D. et al. **RH de Dentro para Fora.** Editora:?BOOKMAN. Livro online.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2009.

WEBBER, A. C. M. **Afinal, Onde Estão os Líderes?** Editora:?BOOKMAN. Livro online.

ZIMERMAN DE, O. L. C. **Como trabalhamos com grupos.** Porto Alegre: Artmed; 1997

MARCONI,?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.

SARZEDAS, Carolina Galvão. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

PASSOS, Carmen J. **Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

GUIMARÃES, Ana L. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

5026	**Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**	**60**

APRESENTAÇÃO

Por meio de uma visão holística, introduzir o conceito da administração de cargos e salários, subsistemas de RH, e seus aspectos críticos e posicionamento hierárquico dentro da empresa. onhecer os fatores de remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas. Conhecer a relação entre remuneração e motivação do funcionário. Compreender os métodos de avaliação e classificação de cargos. Conhece tipos de salários, benefícios e remuneração. Compreender treinamento e desenvolvimento. Compreender estrutura de carreira, recompensas e incentivos.

OBJETIVO GERAL

Este conteúdo visa transmitir ao estudante ou profissional que deseja trabalhar ou se desenvolver na área de recursos humanos, competências para gerir o desenvolvimento de carreiras em sua organização. São abordados conceitos sobre cargos, salários, benefícios, treinamento e desenvolvimento (T&D) e muitos outros.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Explicar quais são os tipos de liderança compostos pelas empresas e compreender o processo para que um chefe torne-se um verdadeiro líder.
- Apontar as etapas do processo de cargos, avaliação de salários e condições de mercado para contratação e modelos a serem seguidos posteriormente.
- Implementar os procedimentos de promoção de pessoal.
- Identificar os diferentes tipos de recompensas e incentivos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – CARGOS E LIDERANÇA
CONCEITO DE CARGOS
COMPOSIÇÃO DE CARGOS
TERMINOLOGIA
ESTILOS DE LIDERANÇA

UNIDADE II – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E T&D
ANÁLISE DE CARGOS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
ETAPAS DO PROCESSO DE CARGOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

UNIDADE III – DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS
CONCEITO DE CARREIRA
RESPONSABILIDADE PELA CARREIRA
ESTRUTURA DE CARREIRA
PROMOÇÃO DE PESSOAS

UNIDADE IV – CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS
ADMINISTRAÇÃO DE SALÁRIO
CONCEITO DE SALÁRIO
PROGRAMA DE BENEFÍCIOS
RECOMPENSA E INCENTIVOS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

CARVALHO, A. V; NASCIMENTO, L. P; SERAFIM, O. C. G**. Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo, SP: Cengage: 2012.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro:3. ed. Campus, 2010 6ª Reimpressão.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos:** o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006

GUIMARÃES, Ana L. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

JORGE, M. J. **Remuneração estratégica**: como desenvolver atitudes empreendedoras por meio de remuneração, São Paulo: LTR, 2007.

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

PERIÓDICOS

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. 14a ed., São Paulo: Futura, 2011.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

OLIVEIRA, A. **Manual de descrição de cargos***. 3a ed*. São Paulo: Atlas, 2011.

5025	**Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**	**60**

APRESENTAÇÃO

Compreender os relacionamentos: intrapessoal com o autoconhecimento e interpessoal com o trabalho em equipe. Perceber a aparência, alimentação, sono, atividade física e o lazer. Explicar sobre a construção de um currículo profissional e seus elementos fundamentais. Entender sobre as principais redes sociais da internet.

OBJETIVO GERAL

Conquistar uma vaga no concorrido mercado de trabalho e manter-se empregável, em uma carreira progressiva e de muito sucesso. Este é o objetivo de todo e qualquer profissional que precisa vencer no mundo globalizado. Este conteúdo vai ao encontro deste objetivo, lançando mão de técnicas e dicas preciosas para você conquistar, manter e evoluir seu sucesso profissional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Planejar a carreira profissional por meio de técnicas e ferramentas da administração.
- Internalizar a prática da alimentação saudável, buscando selecionar ingerir alimentos em quantidade, qualidade e frequência adequadas à produtividade do dia a dia no trabalho.
- Prospectar oportunidades de emprego e trabalho, submetendo candidaturas e currículos no mercado de trabalho.
- Gerar referências e explorar todas as possibilidades de marketing pessoal na rede social LinkedIn, identificando suas funcionalidades nas versões “free” e “premium”.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – SUA CARREIRA, SEU NEGÓCIO
AUTOCONHECIMENTO, O COMEÇO DE TUDO
O PLANO DE NEGÓCIO DE SUA CARREIRA
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TRABALHO
A PREOCUPAÇÃO COM A APARÊNCIA

UNIDADE II – SAÚDE E BEM-ESTAR PARA UMA CARREIRA DE SUCESSO
ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL E A PRODUTIVIDADE
ATIVIDADES FÍSICAS, UM DIFERENCIAL COMPETITIVO
O SONO E O RENDIMENTO PROFISSIONAL
A IMPORTÂNCIA DO LAZER NA CARREIRA

UNIDADE III – COMO CONQUISTAR UMA VAGA NO MERCADO DE TRABALHO
ELABORANDO UM CURRÍCULO PROFISSIONAL
PROSPECÇÃO E SUBMISSÃO DE CANDIDATURAS
PREPARAÇÃO PARA UM PROCESSO SELETIVO
PARTICIPANDO DE ENTREVISTAS E SELEÇÕES

UNIDADE IV – MARKETING PESSOAL DIGITAL
AS REDES SOCIAIS E A CARREIRA PROFISSIONAL
COMO DESENVOLVER NETWORKING NO FACEBOOK E INSTAGRAM
PROSPECTANDO OPORTUNIDADES COM O LINKEDIN
BLOG, POSTS E CANAL NO YOUTUBE PARA GERAR REFERÊNCIA

REFERÊNCIA BÁSICA

BENDER, A. **Personal branding**: construindo sua marca pessoal São Paulo: Entregare editora, 2009.

BHERING, M. M. **Gestão de carreira gerenciando corretamente o seu crescimento profissional** 1ª ed. Viçosa: AS sistemas, 2013.

CARVALHO, M. C. N. **Relacionamento interpessoal** : Como preservar o sujeito coletivo 1ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras**: a pessoa a organização e as oportunidades 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

FILHO, S. M. **Marketing pessoal dez etapas para o sucesso** 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2013.

GITOMER, J. **BOOM de mídias sociais** 1ª ed. São Paulo: M Books, 2011.

MOHAMAD, B. **Pilares para uma vida saudável escolhi ser feliz** 1ª ed. São Paulo: Vital, 2017.

MUNHOZ, J. **Instagram para sucesso**: aprenda a vender todos os dias transformando seguidores em clientes São Paulo: DVS, 2020.

PERIÓDICOS

OLIVEIRA, D. P. R. **Como elaborar um plano de carreira para ser um profissional bem sucedido** 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PORTO, C. **Facebook marketing** SãoPaulo: Novatec, 2014.

SHERMAN, D. **Obtendo o máximo do linkedin** 1ª ed. São Paulo: MBooks, 2014.

4847	Pensamento Científico	60

APRESENTAÇÃO

A ciência e os tipos de conhecimento. A ciência e os seus métodos. A importância da pesquisa científica. Desafios da ciência e a ética na produção científica. A leitura do texto teórico. Resumo. Fichamento. Resenha. Como planejar a pesquisa científica. Como elaborar o projeto de pesquisa. Quais são os tipos e as técnicas de pesquisa. Como elaborar um relatório de pesquisa. Tipos de trabalhos científicos. Apresentação de trabalhos acadêmicos. Normas das ABNT para Citação. Normas da ABNT para Referências.

OBJETIVO GERAL

Capacitar o estudante, pesquisador e profissional a ler, interpretar e elaborar trabalhos científicos, compreendendo a filosofia e os princípios da ciência, habilitando-se ainda a desenvolver projetos de pesquisa.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Compreender a importância do Método para a construção do Conhecimento.
- Compreender a evolução da Ciência.
- Distinguir os tipos de conhecimentos (Científico, religioso, filosófico e prático).

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – INICIAÇÃO CIENTÍFICA
A CIÊNCIA E OS TIPOS DE CONHECIMENTO
A CIÊNCIA E OS SEUS MÉTODOS
A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA CIENTÍFICA
DESAFIOS DA CIÊNCIA E A ÉTICA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

UNIDADE II – TÉCNICAS DE LEITURA, RESUMO E FICHAMENTO
A LEITURA DO TEXTO TEÓRICO
RESUMO
FICHAMENTO
RESENHA

UNIDADE III – PROJETOS DE PESQUISA
COMO PLANEJAR A PESQUISA CIENTÍFICA?
COMO ELABORAR O PROJETO DE PESQUISA?
QUAIS SÃO OS TIPOS E AS TÉCNICAS DE PESQUISA?
COMO ELABORAR UM RELATÓRIO DE PESQUISA?

UNIDADE IV – TRABALHOS CIENTÍFICOS E AS NORMAS DA ABNT
TIPOS DE TRABALHOS CIENTÍFICOS
APRESENTAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS
NORMAS DAS ABNT PARA CITAÇÃO
NORMAS DA ABNT PARA REFERÊNCIAS

REFERÊNCIA BÁSICA

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

VALENTIM NETO, Adauto J.; MACIEL, Dayanna dos S. C. **Estatística Básica**. Editora TeleSapiens, 2020.

FÉLIX, Rafaela. **Português Instrumental**. Editora TeleSapiens, 2019.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Silvia Cristina. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

OLIVEIRA, Gustavo S. **Análise e Pesquisa de Mercado**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

CREVELIN, Fernanda. **Oficina de Textos em Português**. Editora TeleSapiens, 2020.

DE SOUZA, Guilherme G. **Gestão de Projetos**. Editora TeleSapiens, 2020.

5027	**Recrutamento, Seleção e Socialização**	**60**

APRESENTAÇÃO

Conceitos, técnicas e tendências em processos de recrutamento e seleção. Técnicas de seleção. Seleção por competências. Pesquisa interna nas necessidades de RH. Fontes de recrutamento. Tipos de recrutamento. Cultura organizacional. Programas e métodos de socialização organizacional. Qualidade de

vida no trabalho.

OBJETIVO GERAL

Atrair e selecionar pessoas certas para ocupações certas. Este é o objetivo de todo e qualquer departamento de recursos humanos ou gestão de pessoas. Este também é o objetivo central deste conteúdo, ou seja, levar o conhecimento, as técnicas e as boas práticas para implementar processos de recrutamento e seleção com eficiência

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Definir e descrever a importância do planejamento estratégico organizacional como também da área de Recursos Humanos e o seu papel na estratégia empresarial.
- Explicar as vantagens e desvantagens do recrutamento interno e externo.
- Apontar as principais tendências de seleção de talentos.
- Reconhecer a cultura organizacional e como as políticas de recursos humanos integram no processo de socialização do novo colaborador.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
PLANEJAMENTO DE PESSOAS E O MERCADO DE TRABALHO
FATORES QUE INTERVÊM NO PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: ROTATIVIDADE DE PESSOAL, ABSENTEÍSMO E MUDANÇA NOS REQUISITOS DA FORÇA DE TRABALHO
CULTURA ORGANIZACIONAL- UM ASPECTO A SER CONSIDERADO
MAPEAMENTO DO CAPITAL HUMANO NA EMPRESA

UNIDADE II – RECRUTAMENTO DE PESSOAS
ATRAINDO A PESSOA CERTA PARA A ORGANIZAÇÃO
ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
TENDÊNCIAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
FUNIL DO RECRUTAMENTO

UNIDADE III – PROCESSO DE SELEÇÃO DE TALENTOS
DEFININDO AS ETAPAS DO PROCESO DE SELEÇÃO
TÉCNICAS DE SELEÇÃO
PERFIL DO SELECIONADOR
ÉTICA É IMPORTANTE NO PROCESSO SELETIVO

UNIDADE IV – CULTURA ORGANIZACIONAL E O CAPITAL HUMANO
CULTURA ORGANIZACIONAL E COMO AS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS INTEGRAM NO PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO DO NOVO COLABORADOR
SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL
ONBOARDING PODE SER COLOCADO EM PRÁTICA NA ORGANIZAÇÃO
PERÍODO DE EXPERIÊNCIA E A IMPORTÂNCIA PARA OS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

DINIS, Iana. **Recrutamento, Seleção e Socialização**. Editora TeleSapiens, 2021.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

MARCONI,?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

PASSOS, Carmen J. **Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**. Editora TeleSapiens, 2020.

SARZEDAS, Carolina G. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

4872	**Trabalho de Conclusão de Curso**	**80**

APRESENTAÇÃO

Elaboração do Trabalho de conclusão de curso pautado nas Normas aprovadas pelo Colegiado do Curso, utilizando conhecimentos teóricos, metodológicos e éticos sob orientação docente. Compreensão dos procedimentos científicos a partir de um estudo de um problema de saúde; desenvolvimento de habilidades relativas às diferentes etapas do processo de pesquisa; aplicação de um protocolo de pesquisa; elaboração e apresentação do relatório de pesquisa.

OBJETIVO GERAL

Construir conhecimentos críticos reflexivos no desenvolvimento de atitudes e habilidades na elaboração do trabalho de conclusão de curso.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Revisar construindo as etapas que formam o TCC: artigo científico.
- Capacitar para o desenvolvimento do raciocínio lógico a realização da pesquisa a partir do projeto de pesquisa elaborado.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A Pesquisa Científica;

Estrutura geral das diversas formas de apresentação da pesquisa;

Estrutura do artigo segundo as normas específicas;

A normalização das Referências e citações.

REFERÊNCIA BÁSICA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6028**: informação e documentação – resumo, resenha e recensão - apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2021.
LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia cientifica**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed., rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.
VOLPATO, Gilson Luiz. Como escrever um artigo científico. **Anais da Academia Pernambucana de Ciência Agronômica**, Recife, v. 4, p.97-115, 2007. Disponível em: http://www.journals.ufrpe.br/index.php/apca/article/view/93. Acesso em 04 jul. 2018.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia cientifica**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.
SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed., rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

PERIÓDICOS

VOLPATO, Gilson Luiz. Como escrever um artigo científico. **Anais da Academia Pernambucana de Ciência Agronômica**, Recife, v. 4, p.97-115, 2007. Disponível em: http://www.journals.ufrpe.br/index.php/apca/article/view/93. Acesso em 04 jul. 2018.

Avaliação será processual, onde o aluno obterá aprovação, através de exercícios propostos e, atividades programadas, para posterior. O aproveitamento das atividades realizadas deverá ser igual ou superior a 7,0 (sete) pontos, ou seja, 70% de aproveitamento.

SUA PROFISSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Proporcionar o raciocínio crítico para analisar os benefícios, a aplicabilidade e a utilidade das abordagens apresentadas para melhor compreender e operar com as limitações e objetivos organizacionais no que diz respeito aos recursos humanos;
Proporcionar aos gestores de pessoas e técnicos de intervenção organizacional e de recursos humanos, modelos, técnicas e procedimentos práticos de gestão, comportamento organizacional e áreas complementares que potencializem a melhoria da produtividade, rentabilidade, qualidade de serviços e bem estar dos colaboradores das organizações;
Pretende-se garantir uma formação pós-graduada fortemente profissionalizante e fundamentada cientificamente.